

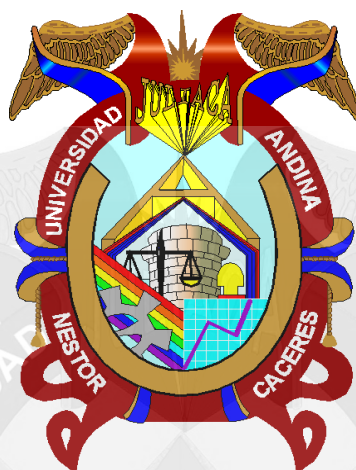


TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**



TESIS

**LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS
DE LA CIUDAD DEL CUSCO
2017**

**PRESENTADA POR
ROBERT LICONA SARMIENTO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

JULIACA – PERÚ

2018



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

TESIS
LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS
DE LA CIUDAD DEL CUSCO 2017

PRESENTADA POR
ROBERT LICONA SARMIENTO
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS

PRIMER MIEMBRO

: 
Mgtr. DIONISIO CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. JULIO DAVID VILCA JUSTO

ASESOR(A) DE TESIS

: 
Mgtr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 657- 2018 – USA – EPG/UANCV-J

Juliaca, 01 de Julio del 2018

VISTOS:

El expediente N° 5993 del (a) Bach: **LICONA SARMIENTO ROBERT**, con DNI 23937904 con número de matrícula 22017815 de la Maestría en Educación, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach.: **LICONA SARMIENTO ROBERT**, con DNI 23937904 con número de matrícula 22017815 de la Maestría en Educación, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, ha solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominado **LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO 2017**. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de enero del 2018, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach: **LICONA SARMIENTO ROBERT**, con DNI 23937904 con número de matrícula 22017815 de la Maestría en Educación, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis. **LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO 2017**. Nominado como **ASESOR (a)** el Dr. Segundo Ortiz Cansaya y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. OBDULIO COLLANTES MENIS
Primer Miembro	:	Mgtr. DIONISIO CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	:	Mgtr. JULIO DAVID VILCA JUSTO

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	:	Viernes 13 de julio del 2018
Hora	:	4:00 p.m.
Local	:	Aula 203 Escuela de Posgrado - UANCV -- JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron Anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. CPCC Obed Collantes Menis
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Mgtr. Luis C. Ayala Aguilar
SECRETARIO ACADÉMICO

CC: Arch. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Expediente (01)
CCTM VPM



A Dios, quien supo guiarme por el buen camino, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban y fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy y fueron mi soporte y muy especialmente a mis hijos Salvatore e Italo, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

Robert



Primeramente agradezco a Dios por permitirme nuevamente culminar uno de mis anhelos de llegar a obtener el título de maestro.

Agradecer eternamente a mi esposa Yesica Rosa Herrera Fernández, por el apoyo moral e incondicional y hacer posible culminar el presente trabajo de tesis de la maestría, lo que comparto dicho logro con mucha satisfacción y orgullo.

Agradecer a mis hijos Johare Salvatore Liconá Herrera e Italo Salvador Liconá Herrera, quienes son mi motivación para seguir adelante, motivos de mi superación que con mucho entusiasmo les dedico este logro.

Agradezco a mis padres por su indesmayable apoyo, persistencia que han calado en mi persona a que logre mis objetivos que también comparto con ellos este logro.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	6

CAPÍTULO II EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.2.1. Reforma magisterial	11
2.2.2. Capacidad docente	13
2.2.3. Área de especialidad	15



2.2.4. Estrategias didácticas	15
2.2.5. Evaluación docente	16
2.2.6. Meritocracia por desempeño	17
2.2.7. Tiempo de servicios	18
2.2.8. Condiciones de trabajo	18
2.2.9. Ascensos por escalas	19
2.2.10. Remuneraciones	19
2.2.11. Desempeño laboral	20
2.2.12. Tarea docente	22
2.2.13. Misión educativa del docente	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL	27
2.4. HIPÓTESIS.....	28
2.4.1. Hipótesis general	28
2.4.2. Hipótesis específicas	28
2.5. VARIABLES E INDICADORES	29
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30

CAPÍTULO III

LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	31
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	31
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	34



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

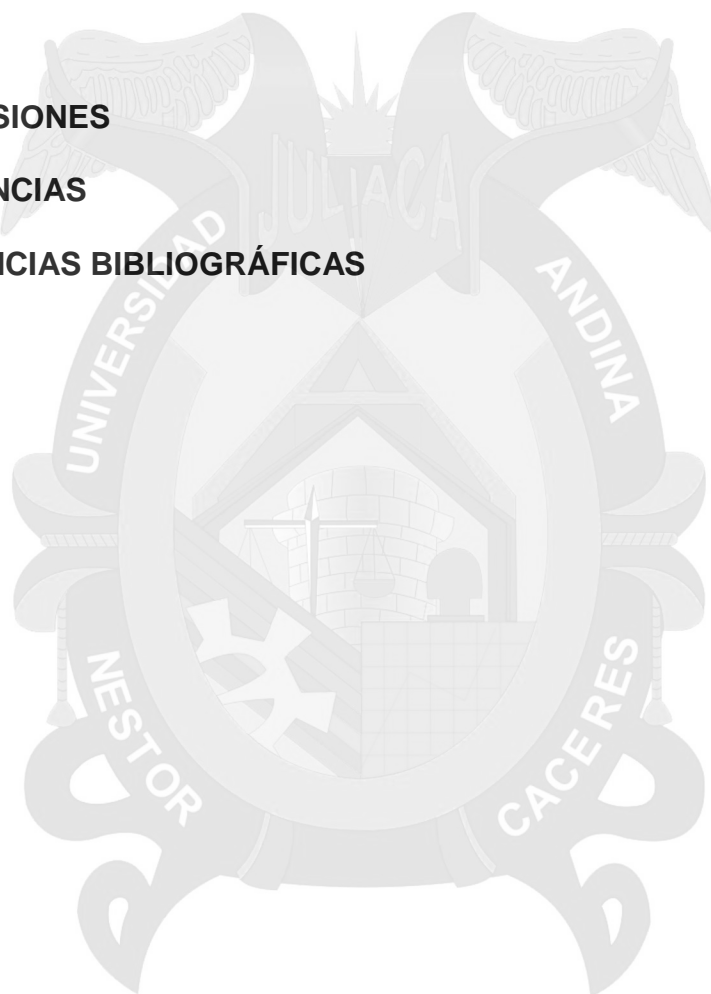
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	36
4.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	47
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	55
4.4. APORTACIÓN TEÓRICO PRÁCTICA	56

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS





RESUMEN

El presente estudio denominado "LEY DE REFORMA MAGISTERIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DEL CUSCO 2017"; trata esencialmente sobre la relación existente entre la aplicación de la norma que es la reforma magisterial y la situación del "desempeño laboral" de los docentes de las instituciones emblemáticas del nivel de educación secundaria.

El objetivo de la investigación ha sido la de identificar la relación que existe entre la ley de reforma magisterial y desempeño laboral en los docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco; en cuanto respecta de la primera variable los aspectos referidos a la capacitación, evaluación y condiciones laborales; así mismo para identificar la segunda variable las dimensiones definidas como la situación de responsabilidad del docente, el aspecto del dominio científico y tecnológico, las relaciones interpersonales, finalmente la formación en valores ético moral.

Material y métodos; la obtención de la información y desde luego la utilización de instrumentos de investigación, se tomaron en cuenta el cuestionario y la entrevista dirigida; cuyo objetivo ha para tal efecto se aplicaron instrumentos para obtener información de la población estudiada; cuya muestra para su



elección utilizo el método no probabilístico de tipo intencionado. Tablas, gráficos y para su interpretación de forma literal; para probar la hipótesis se ha asumido los pasos respectivos del estadístico de prueba t calculada orientada por el coeficiente de correlación de Pearson respectivo.

Finalmente se concluye la investigación abordado con el enfoque cuantitativo al denotar la existencia de la relación directa y alta entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017, siendo la correlación entre ambas variables asociadas $r = 0,78$; lo que significa que según la tabla de valoración de correlación, el nivel de relación entre las variables es moderado y directo.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Reforma Magisterial.



ABSTRACT

The present study called "LAW OF REFORM MAGISTERIAL AND HIS RELATION WITH THE LABOR PERFORMANCE IN THE TEACHERS OF THE EDUCATIONAL EMBLEMATIC INSTITUTIONS OF THE CITY OF THE CUSCO 2017"; it treats essentially on the existing relation between the application of the norm that it is the reform magisterial and the situation of the "labor performance" of the teachers of the emblematic Institutions of the level of secondary education.

With the aim to identify the relation that exists between the law of reform magisterial and labor performance in the teachers of the educational emblematic Institutions of the city of the Cusco; in all that it concerns of the first variable the aspects referred to the training, evaluation and working conditions; likewise to identify the second variable the dimensions defined as the situation of responsibility of the teacher, the aspect of the scientific and technological domain, the interpersonal relations, finally the formation in values ethical mulberry tree.

Material and methods; the obtaining of the information and certainly the utilization of instruments of investigation, the questionnaire and the directed interview were born in mind; whose aim has for such an effect instruments were applied to obtain information of the studied population; whose sample for his



choice I use the method not probabilístico of meaningful type. Tables, graphs and for his interpretation of literal form; to prove the hypothesis there have been assumed the respective steps of the statistician of test t calculated orientated by the coefficient of correlation of respective Pearson.

Finally one concludes the investigation approached with the quantitative approach on having denoted the existence of the direct and high relation between the law of reform magisterial and the labor performance in teachers of the educational emblematic Institutions of the city of the Cusco in 2017, being the correlation between both associate variables $r = 0,78$; what means that according to the table of valuation of correlation, the level of relation between the variables is moderated and directly.

Keywords: Labor Performance, Reforms Magisterial.



INTRODUCCIÓN

En nuestro país se registraron muchas reformas en el sector educación, a partir del CNE consejo nacional por la educación, se abrió debate frente a este tema muy álgido en el sistema educativo latinoamericano; además considerando que nuestro país es considerado como uno de los miembros de los estados de américa latina que se ha propuesto lograr una serie de cambios al interior de sus políticas educativas; y en los acuerdos nacionales por la educación cuyas posiciones de cambio han estado expresadas en la visión de metas educativas hacia el 2021 "La educación que queremos para la generación de los bicentenarios" (OEI, 2010), para el efecto de esta reforma para el sector educativo han quedado denotadas en acuerdos, mesas de dialogo que los diferentes gobiernos de turno han incidido como política de estado, la reforma magisterial con su dación de una ley para los profesores, el proyecto educativo nacional con sus objetivos estratégicos, con sus políticas específicas y generales las cuales permitirán a lo largo del proceso de cambio una serie de líneas en la estructura educativa peruana que se traducen en la mejora y búsqueda de la calidad educativa; a través de la ley de reforma material esta impulsa las capacitaciones, actualizaciones, ascensos ,magisteriales, etc.

Se ha estructurado la tesis en capítulos: tal es así que en el primer capítulo se han desarrollado y tomado en cuenta el planteamiento del problema de investigación, la explicación de la situación problemática, su importancia o la



justificación de la investigación; las preguntas de investigación traducida en la formulación del problema; los objetivos general y específicos.

Para el capítulo II se precisaron los aspectos de las bases teóricas científicas, en el cual se consignaron los antecedentes de la investigación, internacionales, nacionales y regionales; el marco teórico en función a las variables propuestas e identificadas, el marco conceptual o terminología básica, sistema de hipótesis, las variables y la operacionalización de variables.

Luego en el capítulo III, se consideraron los aspectos relacionados con la metodología de la investigación; el método de investigación científica, el alcance o nivel de investigación, el tipo de investigación asumida, el diseño general y específico, la población de estudio, la muestra identificada, las técnicas e instrumentos de recolección de los datos.

Del mismo modo en el último capítulo se ha denominado como los resultados y discusión; la presentación y análisis de resultados, cuadros, gráficos, interpretación, conclusiones y sugerencias; finalmente se consideran las referencias bibliográficas, sus anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Considerando que en nuestro país, a nivel de Latinoamérica es considerado como miembro de las naciones ibero americanas los cuales prosiguen cambios sustanciales en sus políticas educativas: La educación que queremos para la generación venidera considerando para tal propósito una serie de encuentros a nivel internacional ni que decir a nivel nacional, el famoso acuerdo por la educación ; de ahí que en la actualidad el Ministerio de Educación ha generado diferentes normas educativas generando en los agentes de la educación muchas debilidades en el conocimiento, análisis y aplicación de las mismas. Estos dispositivos tienen como única orientación mejorar la calidad del servicio educativo para brindar mejor formación a los estudiantes y elevar el nivel de preparación de los maestros en todo el país.

Se ha formulado y promulgado la nueva ley de reforma magisterial que ha sido muy controvertida, sin embargo en estos tiempos ya está en plena aplicación y ejecución, en el cual miles de maestros se viene adecuando a la ley, incorporándose a las diferentes escalas magisteriales, así mismo los docentes participan de la evaluación de desempeño,



ascensos de escalas, para cargos de especialistas a nivel de Ugel y directivos.

La ley de reforma magisterial busca regular una serie de problemas álgidos del sistema educativo como es la situación docente, es menester afirmar que en muchos años la situación magisterial ha estado paralizado con normas que no guardan relación a los tiempos de cambio, donde los escenarios en cuanto a tecnología, a la formación profesional son otros en estos tiempos.

Por otro lado cabe manifestar que la situación del docente a través de su desempeño, queda traducida en deficiente, esta cualificación se debe a que hay muchos factores la cuales impiden elevar la calidad del nivel profesional, tal es así el tipo de institución que forman maestros, desde las universidades que complementan a otros profesionales en 1 año, la educación virtual, la educación a distancia entre otros factores que no facilitaron la buena formación profesional.

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran presionadas por los diferentes cambios que se han dado el marco curricular y que exige un buen desenvolvimiento de todos los personajes educativos, desde los estudiantes hasta los encargados de administrar la educación. En nuestro país actualmente es confuso y a la vez riesgoso la calidad interna y externa de nuestra educación, como son los casos de las instituciones educativas donde forman profesionales sin las exigencias de las necesidades y demandas sociales del país.

En tal sentido que se precise que el desempeño laboral o del docente queda situado en las deficiencias de la baja calidad de formación profesional, la instituciones educativas tienen docentes formados en diversos instituciones públicas o privadas sin responder a los modelos educativos que el sistema exige, básicamente con la dación de la ley de reforma magisterial y otras normas.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo de la presente investigación se ha traducido en una serie de interrogantes la cuales serán respondidas a lo largo del proceso de investigación:

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿Qué relación existe entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿Cómo se relaciona la situación de la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco?
- ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas del Cusco?

- ¿Qué relación tiene la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas emblemáticas del Cusco?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En los últimos años la política educativa del gobierno de turno, ha visualizado la gran importancia que tiene el mejoramiento del sector educación y es por ello que ha promulgado la nueva ley de Reforma Magisterial N° 29944, cuyo conocimiento debe ser vital para las personas que estamos involucrados en el sector educación.

Esta investigación será muy importante en cuanto que a nivel del país o nacional, la dación de una serie de normas como la dela reforma magisterial, permita a los docentes mostrar un buen desempeño docente en sus instituciones educativas, demostrando par el efecto una gran responsabilidad en su labor docente, el manejo y dominio de las tecnologías de la información, de las tecnologías, de las situación de las relaciones interpersonales, manejo de conflictos, diversos acciones que coadyuven a mejorar la calidad del servicio educativo.

Así mismo será de mucha importancia que a partir de la ley de reforma magisterial, se valore la profesión, la carrera pública se consolide, a través de los indicadores de logro, de desempeño que la ley impulsa para los docentes. Las capacitaciones, los constantes cursos de

actualización, será que los docentes innoven sus conocimientos, las actualizan, las transfieran en su quehacer pedagógico.

Es muy importante esta investigación en vista de que nos ha permitido hacer un análisis sobre las diferentes políticas educativas que han impuesto diferentes gobiernos, el Estado, como ente de dirección de la población peruana, así como también las respuestas de orden político por los docentes de la EBR, desde la perspectiva de su formación, y capacitación profesional, los aprendizajes sindicales y ricas experiencias obtenidas en la actividad educativa en los distintos niveles educativos que se han efectuado a la fecha.

Con la realización del presente trabajo de investigación se brindará un apoyo enorme al campo de la educación, al diagnóstico el nivel de conocimiento y actitud de los docentes frente a la ley de reforma magisterial y el desempeño en su centro laboral.

1.4. OBJETIVOS

En la investigación efectuada ciertamente llegar a un buen resultado, son con los objetivos que se plantearon para lograr los propósitos, para el cual se formuló:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación existente entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.



1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la relación existente entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco
- Identificar la relación entre la dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco.
- Analizar la medida en que se relaciona la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se relaciona con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco.

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha encontrado algunos antecedentes que se relacionan con la presente investigación, relacionados al tema:

A nivel internacional:

Kuzmanich (2004) sustentó: "Tesis titulada Reforma Educacional Chilena. Concepciones políticas de los de profesores de Colegios Municipales de la región Metropolitana. Considerándose el siguiente problema ¿Cuál es la concepción política que tienen los profesores de educación básica y media, de establecimientos municipales de la Región Metropolitana, respecto a la Reforma Educacional Chilena? La investigadora concluye que. El rol del Docente trasciende el salón de clases, de ahí la importancia de conocer los significados que ellos le atribuyen a la reforma en su labor de docente. Por lo que en ningún caso se habla de la reforma como un fracaso, se observan en ella virtudes y defectos. Los logros de la reforma sólo se reconocen hacia los niños y jóvenes de los colegios, sin embargo, hacia los docentes se distinguen más bien problemas, sobre todo, tienen un visión crítica hacia la Jornada Escolar Completa y de cómo ésta ha afectado en su labor. En este sentido, hay una voluntad

docente para poder mejorar aquellos aspectos negativos, pero es precisamente en esos aspectos donde los puntos de vistas de los profesores no concuerdan con la perspectiva oficial. En cambio para los propulsores de la reforma consideran que el cambio más radical es el del currículum, ya que se pasa de una pobreza de conocimiento y aprendizaje que llegaba a ser vergonzoso, a una mayor calidad de los aprendizajes y se ha tomado en cuenta que el espacio de los aprendizajes es la escuela, lo cual conlleva el planteamiento del aumento de horas de clases. Sin embargo, esto no es lo mismo que piensan los 21 profesores, ya que se debe considerar que una cosa es tener un nuevo currículum y otra cosa es implementarlo, una cosa es ampliar el tiempo escolar y otra cosa es usar ese tiempo útilmente. Y este es uno de los aspectos en que el pensamiento de los entrevistados no concuerda con el oficial, ya que para los docentes sólo ha cambiado el currículum en los nombres, pero en el fondo es lo mismo". (p. 232).

Ojeda (2010) sustentó: "En el Instituto Universitaria de Tecnológico del Yaracuy del estado Yaracuy Venezuela, la Tesis titulada Evaluación del desempeño docente, llegando a las siguientes conclusiones; en relación al indicador actualización y orden permanente de determinó que los docentes objeto de estudios muestra limitación en la predisposición de asistir a cursos, jornadas, talleres, seminarios profesionales, pedagógicas y mantenerse al día con las innovaciones de los métodos y técnicas en el campo educativo para mejorar lo técnico, practico de la didáctica en el aula y por ende optimizar su desempeño como docente. Los resultados



obtenidos de acuerdo al indicador creatividad e invención, manifiestan que los docentes muy poco seden espacios para tratar problemas de dificultades de aprendizajes, menos emplean métodos de instrucción de cuidado individual, pequeños grupos y colectivos, igualmente casi nunca aplican estrategias innovadoras para lograr la mejora del conocimiento de los niños sea significativa y creativa. Con respecto al indicador motivador, los resultados reflejan que muy poco los docentes motivan a los 22 alumnos para que el aprendizaje sea significativo, menos aún estimula la competencia sana en los alumnos para lograr los objetivos académicos planteado en los proyectos de aprendizaje. En cuanto al indicador emocionalidad, que los docentes muy poco le divierte el trabajo con los niños, debido a que no utilizan la parte lúdica en las actividades pedagógicas, menos utiliza dinámicas al inicio de las mismas. Igualmente muy poco considera la parte afectiva en la pedagogía. Igualmente, en el indicador docente mediador, se evidenció que un alto porcentaje de los maestros encuestados no relaciona las estrategias de aprendizajes con los saberes populares de la comunidad ni utilizan recursos y materiales significativos para que el niño se sienta estimulado a aprender" (p. 142).

Gonzales, T. (2015) sustentó: "Universidad San Martín de Porres para optar el Grado de Doctor en Educación, La tesis titulada Impacto de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 en la Calidad de Gestión Estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021, Llegando a una de las siguientes conclusiones. En términos generales, los resultados indican que el impacto de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se relaciona



positivamente con la calidad de gestión estratégica del Proyecto Educativo Nacional al 2021. También es importante considerar la primera recomendación del estudio en su recomendación de hacer réplicas este estudio en segmentos poblacionales de docentes de instituciones educativas de regiones de las zonas litoral y alto andina, así como de las regiones tropicales, a fin de calibrar el impacto que está teniendo a nivel nacional la aplicación de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944" (p. 128).

Chacón (2011) sustentó: "Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la tesis titulada; Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria del distrito de Ate Vitarte UGEL 06. La variable desempeño docente, presenta cinco dimensiones: dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, relaciones interpersonales, y formación en valores éticos; en tanto, la variable rendimiento académico de los estudiantes del Área de Geografía ,Historia, y Economía de Educación Secundaria, tiene tres extensiones: manejo de información, comprensión espacio – temporal, y juicio crítico. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. El diseño es no experimental transaccional. La población de estudio involucra a docentes y alumnos de la institución educativa N° 0029, Se extrajo una muestra probabilística de 13 docentes (100%) y otra muestra de estudiantes de 214 estudiantes, correspondiente al período lectivo escolar 2009" (p.180).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. REFORMA MAGISTERIAL

Al referirnos a la ley de Reforma Magisterial (LRM), este se fue promulgado el día 23 de noviembre del año 2012; esta reforma obedece a diferentes propuestas de cambiar la política educativa a nivel de Estado.

Nuestra ley de leyes en su artículo 14 nos dice que: "La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad".

En tal sentido el estado a través de sus diferentes órganos desconcentrados, para el caso los ministerios, promueve el desarrollo científico y tecnológico del país. De ahí que la formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar.

Del mismo modo la educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias; su enseñanza se imparte, en todos sus niveles y modalidades del sistema educativo con cierta sujeción a los principios constitucionales; los diferentes medios de comunicación social deben de colaborar con el Estado en la educación y en la difusión de la formación moral y cultural de los ciudadanos de nuestro país.

Según la Constitución política: "Artículo 15°.- El profesorado en la enseñanza oficial es carrera pública, La ley establece los requisitos para

desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones. El estado y la sociedad procuran su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes. El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como el buen trato psicológico y físico”.

Dentro de la normatividad para el sector educación cabe mencionar que en la ley N° 28044 expresa: “Artículo 7º.- El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, del consenso y de la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país”.

La reforma magisterial incide también en la calidad de la educación; entendida como es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas o ciudadanos a fin de fortalecer el desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Existen diversos factores que interrelacionan para poder lograr los objetivos educacionales:

- Los lineamientos generales establecidos en la política educativa.
- Los currículos básicos.
- La inversión por cada estudiante.
- La formación inicial y permanente para docentes.

- Incorporación a la carrera pública magisterial.
- La infraestructura.
- La investigación e innovación educativas.
- La cultura organizacional.

Otros de los aspectos fundamentales dentro de la reforma esta lo relacionado con el docente:

- Implica que el docente es el agente del proceso educativo.
- Forma a los estudiantes.
- Es participe de la planificación, organización y desarrollo de las actividades del aprendizaje de los estudiantes.
- Debe de tener remuneraciones justas y adecuadas.
- Gozar del sistema de salud, sistema de pensión.
- Debe de participar de programas de actualización y capacitación docente.
- Además la función docente se traduce en ocupar cargos como profesor o también como en la parte administrativa o de la investigación pedagógica.

2.2.2. CAPACITACIÓN DOCENTE

La capacitación es entendida como la probabilidad de que es posible relacionar con la actualización, perfeccionamiento desde luego el término capacitar se refiere a situaciones que se relacionan con las acciones de las personas que buscan su actualización en diferentes temas materia de la profesión, oficio u ocupación.

Yilly J & Baltazar S. (2008) enfatizan que: "Que no es basta con capacitar al docente, si no, se realiza el acompañamiento pedagógico, el Supervisor debe monitorear, con la finalidad de reforzar las debilidades encontradas sobre todo a la persona que recién ingresa al magisterio. Por otro lado, también se observa, que el Minedu, no está cumpliendo con lo propuesto en la Ley de la Deforma Magisterial, contrata a docentes, es que posiblemente no cumplen los requisitos para ocupar el cargo y muchos de ellos desconocen y si analizamos un poca, es desconocimiento primo en su evaluación de contrato o nombramiento y no logró su propósito de contratarse o nombrarse. Por tal razón los acompañantes o formadores presentan ciertas deficiencias para cumplir con su función". (S/r de pág.)

De ahí que la capacitación por un lado es un camino y la práctica por otro. Esto conduce a que el docente, solo en sus actividades de clase, se debe de elaborar una síntesis de la cual se precisa:

"La capacitación como potencialidad; entonces la capacitación docente puede entenderse también desde la perspectiva dela situación que identifica potencia y acto definida por Aristóteles. Los dispositivos de capacitación docente vigente solo toman el primer término de esta relación: la creencia de que la posibilidad conduce inmediatamente al cambio; se llega, pues, a concluir apresuradamente que la potencia garantiza el acto".

Hoy en día se tiene que existe un replanteo en la función docente, de los roles del profesor, las nuevas tendencias para la enseñanza y de



las implicaciones que tales revisiones tienen en el campo profundos que se están produciendo en diversos terrenos, que ponen en cuestión las bases mismas de la escuela y de la formación y práctica de maestros y profesores.

2.2.3. AREA DE ESPECIALIDAD

La capacitación por especialidad en el Ministerio de Educación se ejecutó con énfasis en los años 2007 al 2011, variando el paradigma predominante de capacitaciones por ONGs a capacitación a través de las mejores universidades del país, tanto en áreas pedagógicas como en áreas de especialidad.

Marticorena (2009) Afirma: "Un nuevo pacto social de la ciencia y la tecnología es urgente pero esto no podrá tener lugar sin una educación modificada en su esencia, para promover en todo su potencial el pensamiento crítico, el afecto por la naturaleza y la sociedad, la responsabilidad intelectual, el goce de la diversidad y la capacidad relacionadora de hechos que rodean la vida del ser humano. Este es el objetivo actual y urgente de la educación en el Perú".

2.2.4. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

La capacitación en estrategias didácticas, ha llevado a los docentes a plantearse nuevos cuestionamientos en su desempeño docente, permitiendo evaluar de manera continua su actuar para proponer

estrategias de aprendizaje que permitan la construcción de aprendizajes significativos priorizando estos hechos sobre las estrategias de enseñanza.

Díaz (2009): "Una de las caracterizaciones típicas de la pedagogía popular y liberadora de Víctor Raúl Haya de la Torre, que ensayo con éxito, fue el Coloquio, método didáctico con el cual desarrolla un tema que luego es ampliado, debatido y profundizado como consecuencia del dialogo, en el cual las interrogantes o preguntas se realizan sin requerimiento previo, solo basado en la espontaneidad y la autonomía de los participantes, es en esencia un dialogo democrático y horizontal que supera los límites de la tradicional enseñanza frontal".

2.2.5. EVALUACIÓN DOCENTE

Son necesarios los cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia.

Diversos países han promovido, con este propósito, la definición de criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena

Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común.

2.2.6. MERITOCRACIA POR DESEMPEÑO

La Ley de Carrera Pública Magisterial, en su artículo N° 29, refiere que los factores de la evaluación del desempeño, debe estar a cargo del Comité de Evaluación de la Institución Educativa, considerando logros obtenidos en función a su tarea pedagógica, grado de cumplimiento de las funciones, dominio del currículo, innovación pedagógica, autoevaluación, cuando se aplica una prueba y los docentes no aprueban se someten a un criterio de capacitación, siendo los indicadores de evaluación del desempeño elaborados por el Ministerio de educación.

La Ley de Reforma Magisterial ratifica este proceso en parte toda vez que en la exigencia de la meritocracia para el ascenso de escalas no

se exige estudios de segunda especialización, ni posgrado, como sucede en las etapas excepcionales que permite ubicar a los docentes que provienen de la Ley N° 24029, en la diversas escalas de la Ley N° 29944.

2.2.7. TIEMPO DE SERVICIO

Con la vigencia de la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062 que modifica a la Ley del profesorado N° 24029, los procedimientos para ascenso de nivel se realizan considerando la evaluación del desempeño docente, a partir de esta fecha el tiempo de servicios solo es considerado para el cese y el Escalafón Magisterial artículo 32 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 aprobada con D.S. N° 004-2013-ED.

2.2.8. CONDICIONES DE TRABAJO

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional al 2021, allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, y escuelas transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos.

Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en

torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección.

2.2.9. ASCENSO POR ESCALAS

La Carrera Pública Magisterial Ley N° 29062, que tuvo vigencia entre el 2007 al 2013 determinaba que los docentes ascendían del primer al quinto nivel mediante concurso público meritocrático, se deja de lado el tiempo de servicios.

Al entrar en vigencia la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 se modifica los tiempos para el ascenso y se consideran 8 escalas, generando desconcierto en los docentes debido a que el 95 % de ellos son reubicados en la primera escala, el proceso de ascenso se logra por evaluación a nivel nacional, lo que permite que los ingresos económicos se incrementen entre la primera escala y la octava de 150 por ciento más en relación a la primera escala.

2.2.10. REMUNERACIONES

En cuanto respecta al aspecto de las remuneraciones de acuerdo a la ley de la Reforma Magisterial; se traduce en:

- A la RIM la Remuneración Íntegra Mensual.
- La preparación de clases y evaluación.
- Las actividades extracurriculares complementarias.
- Trabajo comunitario.
- Escala magisterial.

2.2.11. DESEMPEÑO LABORAL

“En los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, fundamentalmente en América Latina, como instrumento para impulsar una mejora de la calidad de la docencia. Este estudio ha mostrado, sin embargo, que esa tendencia no es común en todos los países, muchos de ellos optan por sistemas de autoevaluación, ligados frecuentemente a procesos de evaluación interna en cada escuela, siendo ésta la estrategia más eficaz de lograr mejorar el desempeño docente” (UNESCO Santiago de Chile, Chile, Junio 2006).

Las características del desempeño laboral se denota que esta se refleja en la evaluación docente, a través del minedu se tiene toda una estructura referida al buen desempeño docente, para consolidar tal situación se han discutido en diferentes foros, ya sea en el Ministerio de educación, en la universidades y otras instituciones entendidas como temas de educación, indudablemente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que se desarrolla bien en el aula.

En cuanto respecta al desempeño profesional pedagógico ofrecida, por Añorga Morales (2004), en (Ferrer M. y Granados L. 2007), nos lo muestra como un proceso complejo para medir el desempeño docente y relacionando con la ley de reforma magisterial se traduce en la permanencia y ascenso de escalas.

Esta autora define el desempeño profesional pedagógico como:
"proceso desarrollado por un sujeto; a través de relaciones de carácter



social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez."

Se analiza que el desempeño docente, está centrada en tanto a las condiciones actuales del sistema educativo y se torna muy complejo en cuanto a su verificación, porque es preciso que sus resultados deben de evidenciarse con una serie de indicadores, instrumentos de recojo de información para evaluar el desempeño docente.

Según García Ramis, Valle Lima, García Ojeda, Ferrer M. y Granados L. (2007) señalan que: "La actividad pedagógica profesional explicitan elementos contentivos de la misma, ya en el ejercicio de la profesión, pero que debieran ser considerados desde la formación inicial pues orientan las acciones a desplegar. Ellos declaran que es: "la actividad dirigida a la transformación de la personalidad del alumno en función de los objetivos que plantean la sociedad; desarrollándose en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativo y en condiciones de plena comunicación entre el docente y el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles".

Por otra parte, Macías Cabrera (2001), en (Ferrer M. y Granados L. 2007), puntualizan: "Secuencia de acciones condicionadas por los requerimientos externos e internos que se plantean a la labor del maestro, así como por la individualidad de este y la de sus alumnos. La misma se distingue por tener lugar a partir de una planificación y de una evaluación constante por parte del maestro, así como por la flexibilidad de lo previsto en función de las condiciones reales que tiene lugar su ejecución".

En síntesis el desempeño laboral en el docente esta expresada en su actuación es básicamente la puesta en común sobre la práctica de todos los conocimientos adquiridos en la formación inicial docente, ya sean en las universidades o institutos pedagógicos, y estos se muestren en las competencias profesionales de dominio de las estrategias de aprendizaje. Demuestran actitudes, promueven los aprendizajes, domina la especialidad o área curricular que facilitan el buen aprendizaje.

2.2.12 . TAREA DOCENTE

Hernández (1999:19), afirma que: "el docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas"



El docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

Dentro del conjunto de tareas incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más complejo en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos. En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.



Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar. Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. En esta se define que logra una identidad comprendiendo y practicando la visión, la misión y el ideario que caracteriza a la comunidad educativa.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje (Pavez U Jorge 2001).

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el

campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas. “una educación de calidad puede significar la que posibilite el dominio de un saber desinteresado que se manifiesta en la adquisición de una cultura científica o literaria, la que desarrolla la máxima capacidad para generar riquezas o convertir a alguien en un recurso humano idóneo para contribuir al aparato productivo; la que promueve el suficiente espíritu crítico y fortalece el compromiso para transformar una realidad social enajenada por el imperio de una estructura de poder que beneficia socialmente a unos pocos, etc.”. (Lafourcade, Pedro. Calidad de la Educación, Buenos Aires: 1988: 1).

2.2.13. MISIÓN EDUCATIVA DEL DOCENTE

Según Rojas (1978) y Estraño (1980) afirman que: “En interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado: 1) Comprender la conducta humana; 2) estar bien informado y generar la enseñanza; 3) Tener espíritu creativo; 4) aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación; 5) motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las



necesidades de los alumnos; 6) fluidez verbal; 7) cualidades morales y personales (paciencia y espíritu)”

Picón (1990) define. “El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple ‘expositor de temas’, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda ‘in’, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando”.

2.1. MARCO CONCEPTUAL

2.1.1. CALIDAD EDUCATIVA

La calidad se asocia con la satisfacción de los clientes, en este caso de los padres de familia, los estudiantes y de la comunidad.

2.1.2. CAPACITACIÓN DOCENTE

“Es la práctica educativa, abordar procesos de investigación demanda de parte de los docentes conocer los fundamentos, las metodologías que permitan al educador describir, plantear, formular y encontrar las formas de ejecutar de la mejor manera posible procesos investigativos”.

2.1.3. DESEMPEÑO DOCENTE

“Como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema”.

2.1.4. DESEMPEÑO LABORAL

Está referida básicamente cuando el trabajador, el empleado, se desenvuelve o hace en su centro de trabajo, lo que sabe hacer y lo relaciona con sus actitudes, aptitudes, la eficiencia, la calidad, la productividad con que se desenvuelve en sus actividades laborales asignadas en un tiempo definido, se asocia con el comportamiento de su desempeño.

2.1.5. EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación del docente es la verificación de sus competencias profesionales, abarca diversos niveles de concreción, como las habilidades destreza, estrategias, dominio, relaciones interpersonales.

2.1.6. FORMACIÓN DOCENTE

Son aspectos que se refieren a las formas de estudio que se adopta para asumir un cargo docente, al transcurrir el periodo de estudios, se forman en cuanto a los valores, actitudes, formación especializada, en la investigación científica, construcción de materiales cuyo fin es la de cumplir labores posteriormente de ser maestro.

2.1.7. REFORMA MAGISTERIAL

Definida por la ley Nro. 29994, está estructurado en capítulos, títulos referidos a los deberes, derechos de los profesores, su incorporación se hace de forma gradual, y por escalas. Se pondera la meritocracia según los requisitos y revalora la función docente en estos tiempos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Existe una relación directa y moderada entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- La relación que existe entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes

de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco es directa.

- La dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco se relacionan moderadamente.
- La medida en que se relaciona la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se relaciona con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco es directa.

2.5. VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Variable 1

Ley de reforma magisterial

2.5.2. Variable 2

Desempeño docente

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE:	1.1. CAPACITACION DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación en el nivel y especialidad - Diplomados - Segunda especialidad - Maestrías - Doctorados
	1.2. EVALUACION DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Institución educativa - Ugel - DRE - La Meritocracia - El Tiempo de servicios - Escala magisterial
	1.3. CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Condición laboral - Actividad pedagógica - Trabajo colaborativo - Investigación educativa - Innovación pedagógica - Difusión de logros - Formación en servicio
1. LEY DE REFORMA MAGISTERIAL		
DEPENDIENTE:	2.1 RESPONSABILIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de documentos educativos. - Desarrollo de los contenidos de cada área curricular. - Programación curricular - Desarrollo de las áreas curriculares respecto a la organización de la programación curricular. - Actividades de aprendizaje o sesión de clase.
	2.2 DOMINIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO.	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de evaluación - Evaluaciones con los contenidos del área curricular. - Conocimientos del área curricular que enseña - términos técnicos en el área curricular - Tema del área curricular.
	2.3 RELACIONES INTERPERSONALES Y FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS	<ul style="list-style-type: none"> - La motivación - El respeto. - Ambiente de comunicación para el aprendizaje. - imparcialidad del trato con sus estudiantes. - Formación integral y humana hacia el estudiante - Reclamos en relación a la forma en que califica las evaluaciones - Estimulación hacia el interés por el área.
2. DESEMPEÑO LABORAL		



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado en la presente investigación es el descriptivo, debido a que apunta al estudio del problema en el estado actual, y en su forma natural tal como se presenta.

Busca y recoge información para determinar el status quo de los sujetos o grupos sociales que tienen problemas educativos, psicológicos y sociológicos; en este caso, sobre la reforma magisterial y el “desempeño laboral” de los docentes en las instituciones educativas de Educación secundaria emblemáticas de Cusco, durante el año 2017 describiendo y diagnosticando tal situación en su real contexto.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. NIVEL Y TIPO

Según el criterio de la naturaleza de la investigación, es una investigación **correlacional** porque es aquella que tiene relación entre las variables; no sólo persigue describir o acercarse al problema estudiado, sino que intenta encontrar las relaciones del mismo. Según el propósito de la investigación es **básica**.

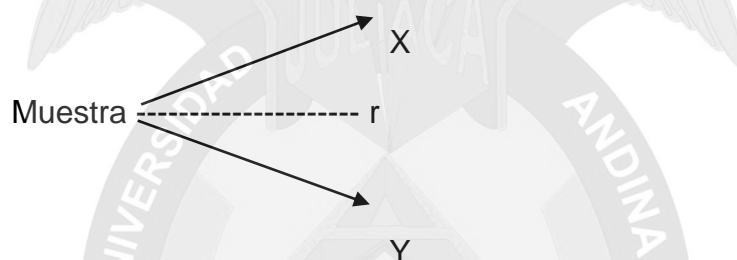
(CHARAJA C. F: 2011)

3.2.2. DISEÑO

La presente investigación efectuada como diseño se opta por el explicativo Correlacional que asocian a las variables; sobre la relación existente entre la variable definida por la Ley de Reforma Magisterial y el desempeño laboral.

EL DISEÑO ESPECÍFICO

Se presenta el diagrama diseñado para la presente investigación el siguiente:



Donde:

X= es la que representa la información de la primera variable definida como: "Ley de reforma magisterial"

Y= información que representa a la segunda variable definida por el "desempeño laboral".

r = la correlación entre las variables.

DISEÑO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se estableció los siguientes parámetros:

a) Planteamiento de las Hipótesis:

H₀ : **NO** existe una relación directa y moderada entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en los docentes de las

Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.

H₁ : **SI** existe una relación directa y moderada entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.

La distribución presenta 2 colas o bilateral.

b) El nivel de significancia o del error:

$$\alpha = 0,05 \text{ (5\%)}$$

c) Identificación de la prueba estadística:

Se ha identificado el coeficiente r de Pearson para asociar la relación entre las variables.

d) A través del SPSS se calculara el estadístico de prueba.

$$r_{x,y} = \frac{n \sum_{i=1}^k x_i y_i - \sum_{i=1}^k x_i \sum_{i=1}^k y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^k x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^k x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^k y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^k y_i \right)^2 \right]}}$$

n= población

x= primera variable

y=segunda variable

x²= representa el cuadrado de la variable x.

y^2 = representa el cuadrado de la variable y-

e) La decisión:

CORRELACIÓN.

Correlación alta : $0.80 \leq |r| \leq 1.00$

Correlación Moderada : $0.50 \leq |r| \leq 0.79$

Correlación Baja o débil : $0.20 \leq |r| \leq 0.49$

No existe correlacion : $0.00 \leq |r| \leq 0.19$

3.3. LA POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. LA POBLACIÓN:

La población del presente trabajo de investigación ha estado constituida por la totalidad de docentes y directivos de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.

3.3.2. LA MUESTRA:

La muestra ha sido no probabilístico de tipo intencionado; constituida por los docentes y directivos de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. TÉCNICAS

PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

Técnica de la entrevista: la entrevista como técnica de recolección de datos ha permitido obtener información sobre las características que

presento la variable identificada que ha sido materia de investigación.

Aplicándose de forma directa.

El cuestionario: otra técnica para la investigación que ha sido utilizada para obtener la opinión y percepción por los directores y docentes sobre el desempeño laboral y de la reforma magisterial.

TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Para el tratamiento de los datos de forma estadística se han utilizado un software spss versión 22; se ha procedido a tabular o el conteo de datos, ingresar a través de una matriz de datos, luego se presentó los datos a través de tablas estadísticas, precisando frecuencias, porcentajes, luego para mostrar evidentemente en forma de grafico de barras; el análisis e interpretación de la información de cada ítem, para luego hacer el análisis respectivo y extraer las conclusiones de los datos.

3.4.2. INSTRUMENTOS:

Se diseñaron los siguientes instrumentos:

Guía de entrevista.-Se elaboró una ficha de guía para la entrevista estructurado con ítems básicos referentes al tema problema que ha sido dirigida a los directores de las IE.

Cuestionario de preguntas (Encuesta).- Se elaborará una encuesta dirigida a los directivos y docentes conformantes de la muestra de la investigación

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presenta la información obtenida, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

4.1. LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Tabla 1. SOBRE LA CAPACITACION DOCENTE

ÍTEM	Valoración		
	Si	A veces	No
¿La capacitación en el nivel y especialidad se cumple con la ley de reforma magisterial?	120	80	27
Los Diplomados, Segunda especialidad ¿Son considerados para el buen desempeño laboral?	140	70	27
¿Las Maestrías y doctorados son obligatorios en la reforma magisterial?	050	150	27
Total	103	100	27

Fuente: matriz de datos.
Elaboración propia.

Interpretación:

Con respecto a si la capacitación en el nivel y especialidad se cumple con la ley de reforma magisterial, se precisaron que 120 docentes encuestados afirmaron que si se cumple con la ley de reforma magisterial, 80 docentes encuestados afirmaron que a veces se cumple con la ley de reforma magisterial y 27



docentes encuestados afirmaron que **no** se cumple con la ley de reforma magisterial.

Así mismo 140 docentes afirmaron que los diplomados, segunda especialidad si son considerados para el buen desempeño laboral; 70 docentes afirmaron que los diplomados, segunda especialidad a veces son considerados para el buen desempeño laboral; 27 docentes afirmaron que los diplomados, segunda especialidad no son considerados para el buen desempeño laboral.

Del mismo modo se identificó que 50 docentes precisaron que las maestrías y doctorados son obligatorios en la reforma magisterial; 150 docentes precisaron que las maestrías y doctorados a veces son obligatorios en la reforma magisterial y 27 docentes precisaron que las maestrías y doctorados no son obligatorios en la reforma magisterial.

En conclusión la mayoría de los docentes encuestados afirmaron que si es importante la capacitación docente en la ley de reforma magisterial.

Gráfico 1. SOBRE LA CAPACITACION DOCENTE

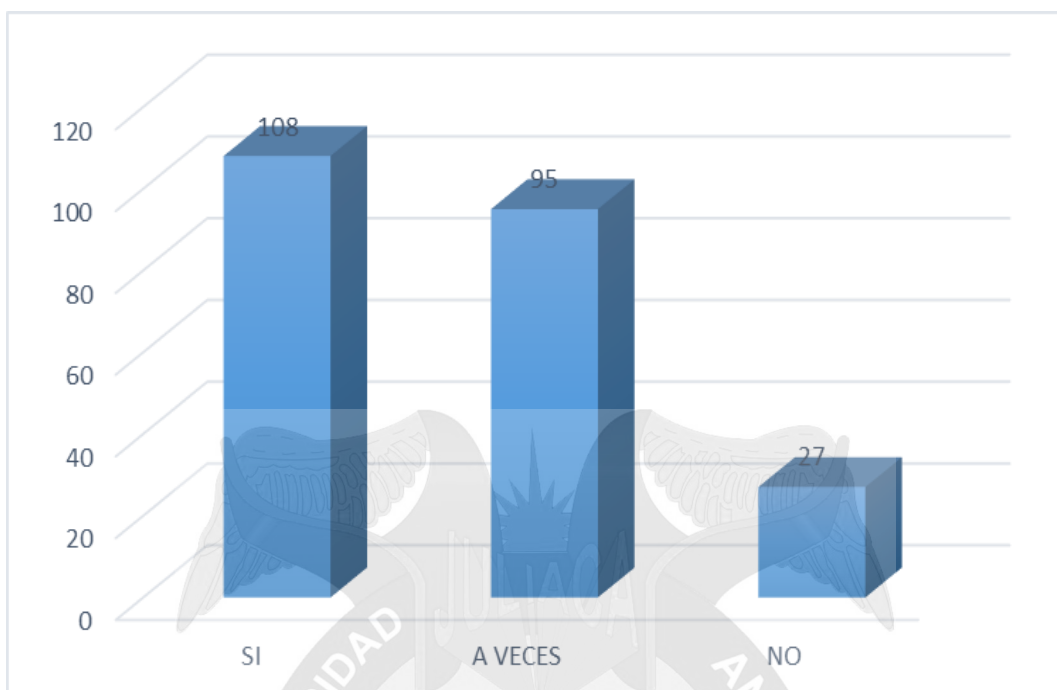




Tabla 2. EVALUACIÓN DOCENTE

ÍTEM	Valoración		
	Si	A veces	No
¿La evaluación docente en la reforma magisterial es considerada a nivel de la institución educativa, Ugel y DRE?	130	70	27
¿La Meritocracia es ponderada en la ley de reforma magisterial?	120	80	27
¿El tiempo de servicios es considerado para la RIM en la reforma magisterial?	050	150	27
¿La escala magisterial está en función al desempeño laboral?	120	80	27
Total	105	95	27

Fuente: matriz de datos.
Elaboración propia.

Interpretación:

Con relación a la evaluación docente, 105 docentes afirmaron que la evaluación docente en la reforma magisterial **si** es considerada a nivel de la institución educativa, Ugel y DRE, 95 docentes afirmaron que la evaluación docente en la reforma magisterial **a veces** es considerada a nivel de la institución educativa, Ugel y DRE y 27 docentes afirmaron que la evaluación docente en la reforma magisterial **no** es considerada a nivel de la institución educativa, Ugel y DRE.

En conclusión la mayoría de los docentes encuestados percibieron que si es importante la evaluación docente en la ley de reforma magisterial.

Tabla 2. EVALUACIÓN DOCENTE

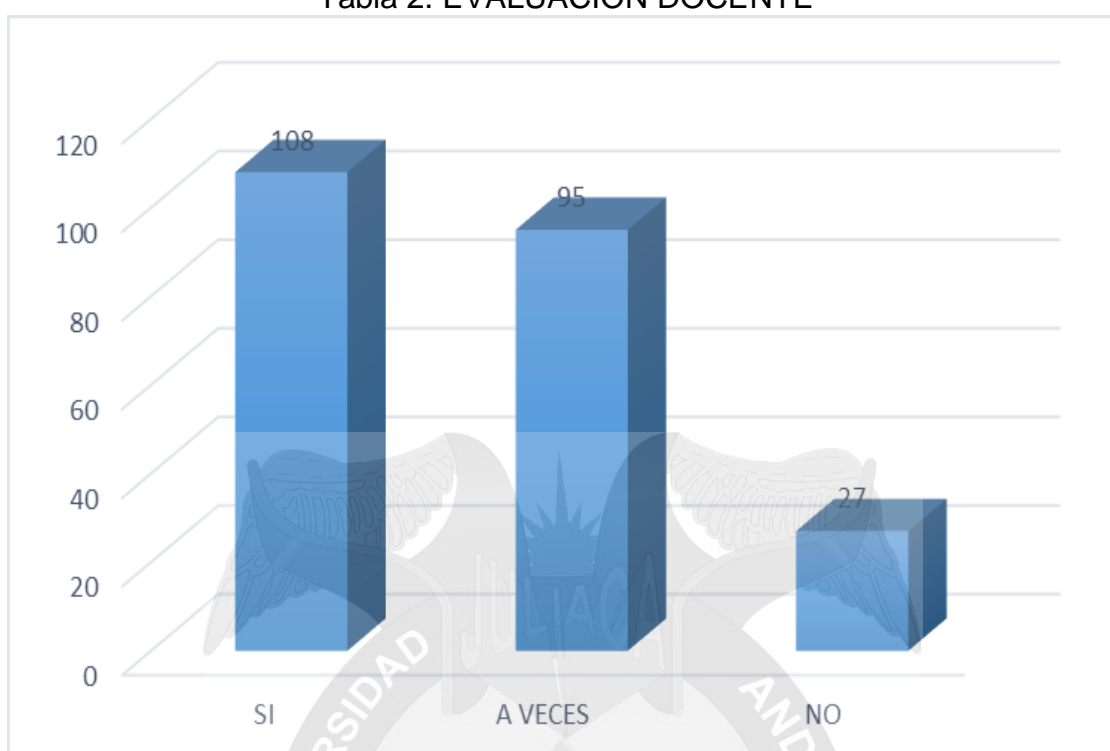


Tabla 3. CONDICIONES DE TRABAJO

ÍTEM	Valoración		
	Si	A veces	No
La condición laboral es importante para el desempeño laboral?	140	70	27
Es importante el Trabajo colaborativo en el desempeño laboral?	120	80	27
La ley de reforma magisterial obliga al docente efectuar Investigación educativa e Innovación pedagógica?	140	70	27
Es importante la difusión de Difusión de logros en el desempeño laboral?	130	70	27
¿La ley de reforma magisterial promueve la Formación en servicio?	50	150	27
Total	116	88	27

Fuente: matriz de datos.
Elaboración propia.

Interpretación:

Con referencia a las condiciones de trabajo que presenta la ley de reforma magisterial, 140 docentes afirmaron que la condición laboral **si** es importante para el desempeño laboral, 70 docentes afirmaron que la condición laboral **a veces** es importante para el desempeño laboral y 27 docentes afirmaron que la condición laboral **no** es importante para el desempeño laboral.

Así mismo 120 docentes encuestados afirmaron que **si** es importante el Trabajo colaborativo en el desempeño laboral, 80 docentes encuestados afirmaron que **a veces** es importante el Trabajo colaborativo en el desempeño laboral y 27 docentes encuestados afirmaron que **no** es importante el Trabajo colaborativo en el desempeño laboral.

140 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **si** obliga al docente efectuar Investigación educativa e Innovación pedagógica, 70 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **a veces** obliga al docente efectuar



Investigación educativa e Innovación pedagógica y 27 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **no** obliga al docente efectuar Investigación educativa e Innovación pedagógica.

Por otro lado se precisa que 130 docentes percibieron que **si** es importante la difusión de difusión de logros en el desempeño laboral, 70 docentes percibieron que **a veces** es importante la difusión de difusión de logros en el desempeño laboral y 27 docentes percibieron que **no** es importante la difusión de difusión de logros en el desempeño laboral.

Así mismo 50 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **si** promueve la Formación en servicio, 150 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **a veces** promueve la Formación en servicio y 27 docentes afirman que la ley de reforma magisterial **no** promueve la Formación en servicio.

En conclusión la mayoría o una gran parte de los docentes percibieron que si se tiene conocimiento sobre las condiciones de trabajo en la ley de reforma magisterial.

Gráfico 3. CONDICIONES DE TRABAJO

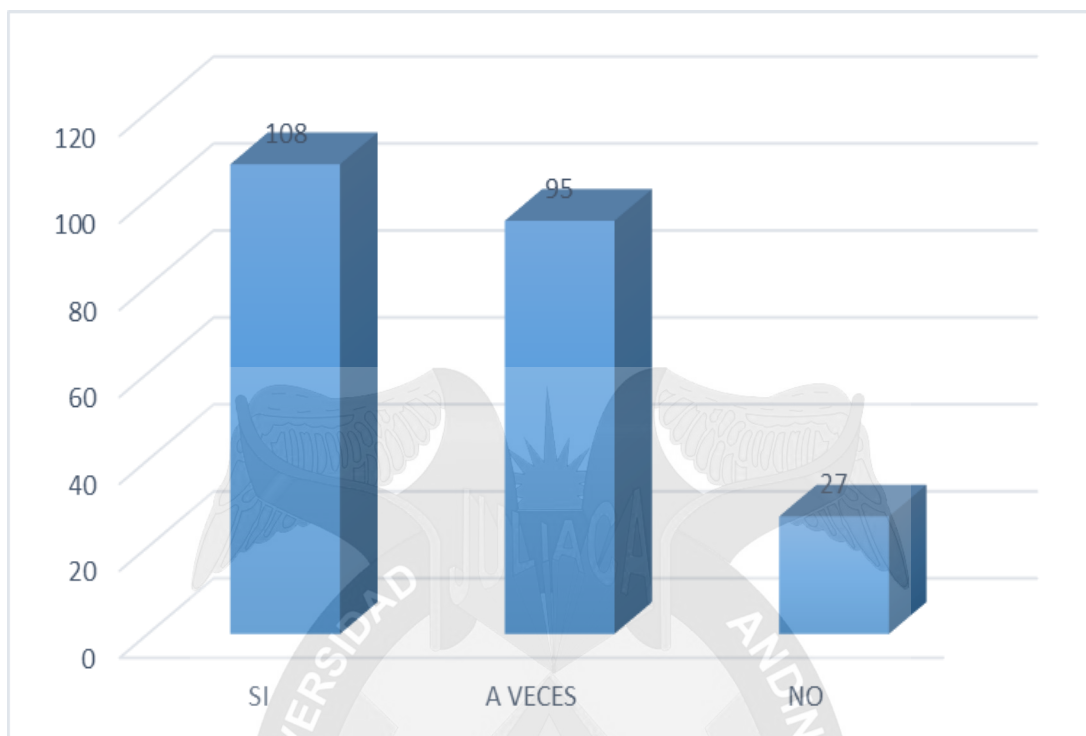


Tabla 4. DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	Valoración		
	Si	A veces	No
Capacitación docente	103	100	27
Evaluación docente	105	95	27
Condiciones de trabajo	116	88	27
Total	108	95	27

Fuente: matriz de datos.

Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto respecta al desempeño laboral 103 docentes percibieron que **si** tienen conocimiento sobre la capacitación docente de la ley de reforma magisterial, 100 docentes percibieron que **a veces** tienen conocimiento sobre la capacitación docente de la ley de reforma magisterial y 27 docentes percibieron que **no** tienen conocimiento sobre la capacitación docente de la ley de reforma magisterial.

Por otro lado 105 docentes percibieron que **si** conocen sobre los aspectos de la evaluación docente que contempla la ley de reforma magisterial, 95 docentes percibieron que **a veces** conocen sobre los aspectos de la evaluación docente que contempla la ley de reforma magisterial y 27 docentes percibieron que **no** conocen sobre los aspectos de la evaluación docente que contempla la ley de reforma magisterial.



Del mismo modo 116 docentes percibieron que **si** tienen conocimiento sobre las condiciones de trabajo que refiere la ley de reforma magisterial, 88 docentes percibieron que **a veces** tienen conocimiento sobre las condiciones de trabajo que refiere la ley de reforma magisterial y 27 docentes percibieron que **no** tienen conocimiento sobre las condiciones de trabajo que refiere la ley de reforma magisterial

En conclusión la mayoría de los docentes encuestados si tienen conocimiento sobre el desempeño laboral que refiere la ley de reforma magisterial.

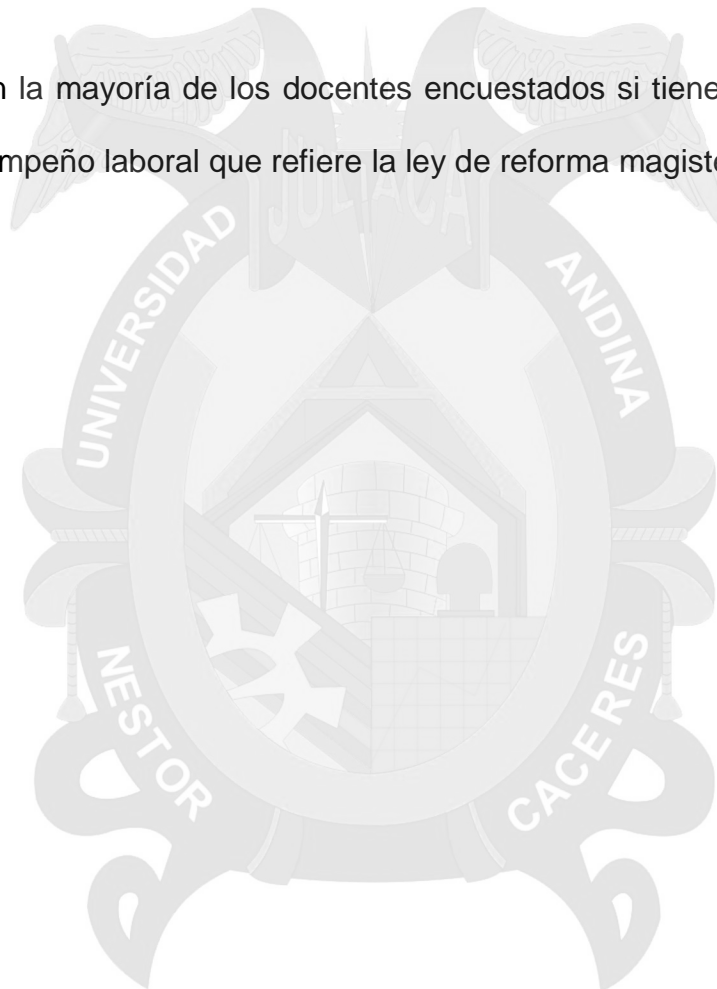
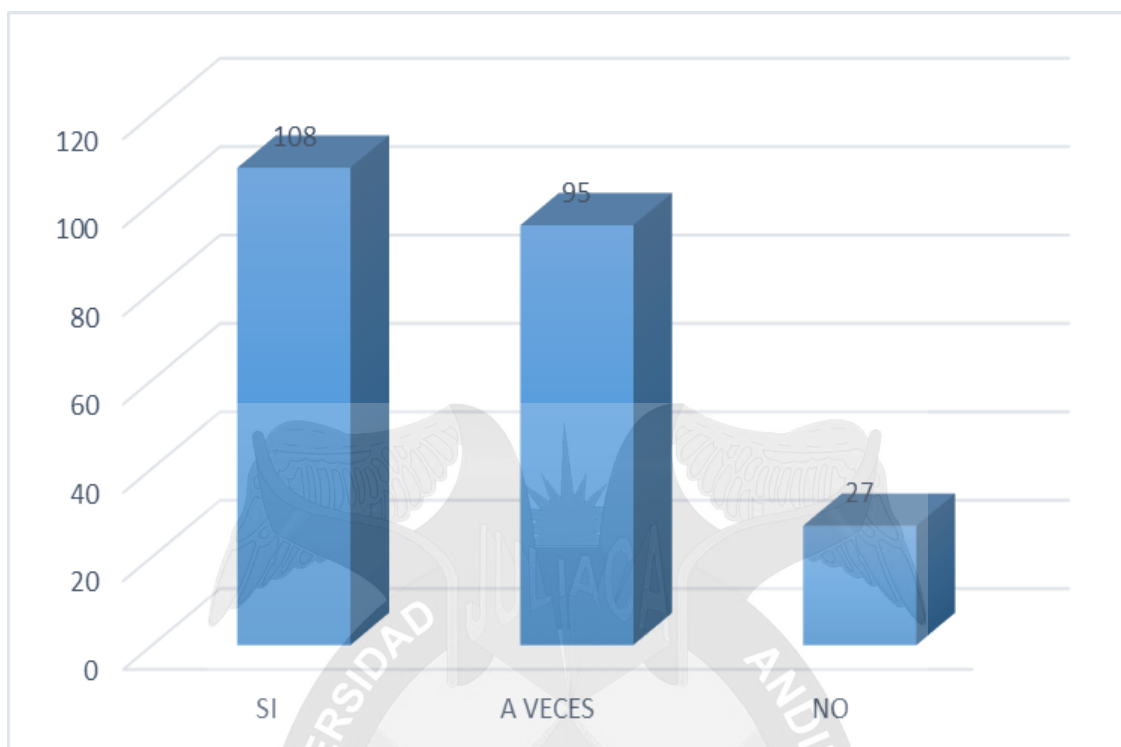


GRÁFICO 4. DESEMPEÑO LABORAL



4.2. DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión: responsabilidad

Tabla 5. Percepción de la RESPONSABILIDAD del docente en las IE emblemáticas del nivel de educación secundaria del Cusco en el año 2017.

VALORACIÓN	INDICADORES				Frec	%
	Tiempo de entrega de los documentos	Cumplimiento del plazo establecido para el desarrollo de los contenidos	presentación y exposición programación curricular	Desarrollo áreas curriculares y actividades		
Muy bueno	0	0	0	0	0	00%
Bueno	4	1	2	1	1	07%
Regular	32	9	9	9	9	60%
Deficiente	8	3	1	2	2	13%
Muy deficiente	16	2	3	3	3	20%
TOTAL	15	15	15	15	15	100%

FUENTE: Guía de entrevista aplicada los directivos.

Con relación a la percepción de la responsabilidad en el desempeño laboral del docente que presentan los docentes se obtuvieron el siguiente resultado:

- 01 directivo (7%) entrevistado respecto a la dimensión del tiempo que entrega los documentos, cumpliendo los plazos establecidos para desarrollar los contenidos curriculares propuestos; presentación y exposición de la programación curricular y el desarrollo de las áreas curriculares y actividades; se ubican en la escala de valoración como bueno.

- 09 directivos (60%) entrevistados respecto a la dimensión del tiempo que entrega los documentos, cumpliendo los plazos establecidos para desarrollar los contenidos curriculares propuestos; presentación y exposición de la programación curricular y el desarrollo de las áreas curriculares y actividades, se ubican en la escala de valoración como regular.
- 02 directivos (13%) entrevistados respecto a la dimensión del tiempo que entrega los documentos, cumpliendo los plazos establecidos para desarrollar los contenidos curriculares propuestos; presentación y exposición de la programación curricular y el desarrollo de las áreas curriculares y actividades, se ubican en la escala de valoración como deficiente.
- Y 3 directivo (7%) entrevistado respecto a la dimensión del tiempo que entrega los documentos, cumpliendo los plazos establecidos para desarrollar los contenidos curriculares propuestos; presentación y exposición de la programación curricular y el desarrollo de las áreas curriculares y actividades, se ubican en la escala de valoración como muy deficiente.

En conclusión la mayoría de los directivos entrevistados respecto a la dimensión del tiempo que entrega los documentos, cumpliendo los plazos establecidos para desarrollar los contenidos curriculares propuestos; presentación y exposición de la programación curricular y el desarrollo de las áreas curriculares y actividades se ubicaron en la escala de valoración como **regular**.

Tabla 6. Percepción del DOMINIO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO de los docentes en las IE emblemáticas del nivel de educación secundaria del Cusco 2017.

VALORACIÓN	INDICADORES				Frec	%
	Formas de evaluación y relación con los contenidos	Dominio y actualización de conocimientos	Explicación con terminología apropiada	Exposición de conceptos		
Muy bueno	0	0	0	0	0	00%
Bueno	1	1	2	1	1	07%
Regular	4	2	3	3	3	38%
Deficiente	8	9	9	9	9	60%
Muy deficiente	2	3	1	2	2	13%
TOTAL	15	15	15	15	15	100%

FUENTE: Guía de entrevista aplicada a los directivos.

Con relación a la percepción del dominio científico y tecnológico en el desempeño laboral del docente que presentan los docentes se obtuvieron el siguiente resultado:

- 01 directivo (7%) entrevistado respecto a las formas de evaluación y relación con los contenidos; dominio y actualización de conocimientos; explicación con terminología apropiada y exposición de conceptos; se ubican en la escala de valoración como bueno.
- 03 directivos (60%) entrevistados respecto a las formas de evaluación y relación con los contenidos; dominio y actualización de conocimientos; explicación con terminología apropiada y exposición de conceptos, se ubican en la escala de valoración como regular.



- 09 directivos (60%) entrevistados respecto a las formas de evaluación y relación con los contenidos; dominio y actualización de conocimientos; explicación con terminología apropiada y exposición de conceptos, se ubican en la escala de valoración como deficiente.
- Y 2 directivos (7%) entrevistados respecto a las formas de evaluación y relación con los contenidos; dominio y actualización de conocimientos; explicación con terminología apropiada y exposición de conceptos, se ubican en la escala de valoración como muy deficiente.

En conclusión la mayoría de los directivos entrevistados respecto a las formas de evaluación y relación con los contenidos; dominio y actualización de conocimientos; explicación con terminología apropiada y exposición de conceptos se ubicaron en la escala de valoración como **deficiente**.

Tabla7. Percepción de las RELACIONES INTERPERSONALES Y VALORES en las instituciones educativas emblemáticas del nivel de educación secundaria de la ciudad del Cusco en el año 2017.

VALORACIÓN	INDICADORES						Frec	%
	Motivación y respeto de ideas	Ambiente de comunicación	Imparcialidad en el trato	Contribución con la formación integral	Formas de evaluación	Estimulación por el área		
Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	00%
Bueno	8	9	9	9	9	9	9	60%
Regular	2	3	1	2	2	2	2	13%
Deficiente	4	2	3	3	3	3	3	20%
Muy deficiente	1	1	2	1	1	1	1	07%
TOTAL	15	15	15	15	15	15	15	100%

FUENTE: Guía de entrevista aplicada a los directivos.

Con relación a la percepción de las relaciones interpersonales y valores en el desempeño laboral del docente que presentan los docentes se obtuvieron el siguiente resultado:

- 09 directivos (60%) entrevistados respecto a la motivación, respeto de ideas, ambiente de comunicación, imparcialidad en el trato, contribución con la formación integral, formas de evaluar y estimulación por el área; se ubican en la escala de valoración como bueno.
- 02 directivos (13%) entrevistados respecto a la motivación, respeto de ideas, ambiente de comunicación, imparcialidad en el trato, contribución con la formación integral, formas de evaluar y estimulación por el área, se ubican en la escala de valoración como regular.



- 03 directivos (20%) entrevistados respecto a la motivación, respeto de ideas, ambiente de comunicación, imparcialidad en el trato, contribución con la formación integral, formas de evaluar y estimulación por el área, se ubican en la escala de valoración como deficiente.
- Y 1 directivo (7%) entrevistado respecto a la motivación, respeto de ideas, ambiente de comunicación, imparcialidad en el trato, contribución con la formación integral, formas de evaluar y estimulación por el área, se ubican en la escala de valoración como muy deficiente.

En conclusión la mayoría de los directivos entrevistados respecto a la motivación, respeto de ideas, ambiente de comunicación, imparcialidad en el trato, contribución con la formación integral, formas de evaluar y estimulación por el área se ubicaron en la escala de valoración como **significativa** (regular, bueno).

Tabla 8. Percepción del DESEMPEÑO LABORAL del docente en las IE emblemáticas del nivel de educación secundaria de la ciudad del Cusco en el año 2017.

VALORACIÓN	INDICADORES				
	Responsabilidad	Dominio científico – tecnológico	Relaciones interpersonales y formación en valores éticos	Frec	%
Muy bueno	0	0	0	0	00%
Bueno	1	1	9	4	27%
Regular	9	3	2	5	33%
Deficiente	2	9	3	4	27%
Muy deficiente	3	2	1	2	13%
TOTAL	15	15	15	15	100%

FUENTE: Guía de entrevista aplicada a los directivos

Finalmente en resumen con respecto a la percepción del desempeño docente que presentan la mayoría de los docentes de las instituciones educativas emblemáticas nivel secundario de la ciudad del Cusco en el año 2017, obtuvieron el siguiente resultado:

- 4 directivos (27%) entrevistados respecto al desempeño docente de los docentes en cuanto respecta a la responsabilidad, al dominio científico, tecnológico, relaciones interpersonales y la formación en valores, se ubican en la escala de valoración como bueno.
- 5 directivos (33%) entrevistados respecta a la responsabilidad, al dominio científico, tecnológico, relaciones interpersonales y la formación en valores, se ubican en la escala de valoración como regular.



- 4 directivos (27%) entrevistados respecta a la responsabilidad, al dominio científico, tecnológico, relaciones interpersonales y la formación en valores; se ubican en la escala de valoración como deficiente.
- 2 directivos (13%) entrevistados respecta a la responsabilidad, al dominio científico, tecnológico, relaciones interpersonales y la formación en valores; se ubican en la escala de valoración como muy deficiente.
- En conclusión la mayoría de los directivos entrevistados respecto al desempeño; a la responsabilidad, al dominio científico, tecnológico, relaciones interpersonales y la formación en valores; se ubicaron en la escala de valoración como **regular**.

4.3. LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

A) RELACIÓN ENTRE LA REFORMA MAGISTERIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

CUADRO N°11
CUADRO DE CORRELACION DE DATOS AGRUPADOS EN CLASES
CORRESPONDIENTES A LAS VARIABLES.

Reforma magisterial (X)	Desempeño laboral (Y)	XY	X ²	Y ²
07	0	00	49	0
73	4	292	5 329	16
69	5	345	4 761	25
19	4	076	361	16
59	2	118	3 481	04
227	15	831	13 981	61

Fuente: cuadros de la primera y segunda variable.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{05(831) - (227)(15)}{\sqrt{[5(13981) - (227)^2][5(61) - (15)^2]}} = 0,73$$

La valoración de la tabla de Pearson se ubica el valor calculado, luego el coeficiente de correlación es de $r = 0,73$ se ubica en la correlación moderada y relación directa entre las variables.

4.4. APOORTE TEÓRICO – PRÁCTICA

Existen muchas normas que reforman la actividad de los docentes, de ahí que afirmar que en toda actividad educativa es importante tener un enfoque de los diferentes factores y actores que están influenciados por la reforma magisterial y el desempeño laboral de los profesores y directores de las IE emblemáticas de la ciudad imperial del Cusco en el 2017.

En cuanto se refiere a la ley de reforma magisterial manifestamos que esta se viene implementando y aplicando en los diferentes procesos como el nombramiento docente, contratación, reasignaciones y demás aspectos que contempla la norma precisada.

El cuanto respecta al desempeño laboral en los profesores se determinan por una serie de situaciones que se denotan a través de una estructura de relaciones e interrelaciones. Compleja en todo caso esta precisión es compleja y se observa una serie de factores como: los que se relacionan directamente con los estudiantes, al contexto social, al nivel de la institución; contexto institucional y el del contexto socio económico, cultural con sus componentes para el caso el ambiente escolar y la estructura del sistema educativo.

En la dación de la ley de reforma magisterial se abrió debate en diferentes escenarios a fin de requerir aspectos de la infraestructura física, específicamente de las instituciones emblemáticas, entonces el gobierno hizo infraestructura para tal a fin de que se concrete los elementos básicos para la educación de calidad; a partir de los recursos



humanos al valorar la carrera pública magisterial su infraestructura como escenario educativo para ejecutar la política educativa diseñada. Para poner en práctica la construcción de ese ambiente se necesita la participación, la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores del sector educacional.

Cada institución educativa tiene sus propias peculiaridades, como tal entonces difiere en sus características sociales, económicas y culturales por lo que la presente investigación, tuvo como objetivo general la de determinar la relación existente entre la ley de la reforma magisterial y desempeño laboral del docente.

La situación de los factores que se requiere para obtener las conclusiones y posterior sugerencias se tenga presente que dependerá de la aplicación de una serie de proyectos, programas que coadyuven a desarrollo, participación del docente comprometido con la educación, con el desarrollo de la comunidad, por mucho que el docente tenga situaciones de capacitación y perfeccionamiento, la labor del docente traducida en el desempeño será diferente con relación a la realidad concreta.

"Se requiere que los profesores asuman que todas las asignaturas que imparten son oportunidades para el desarrollo de habilidades y estrategias de aprendizaje y la construcción, en el plano personal, de conocimientos significativos. Es necesario, además, que sean conscientes de la provisionalidad del conocimiento a causa de la dinámica actual del mismo. Se necesitan profesores que se capaciten



permanentemente, que estén abiertos al cambio, que busquen suscitar preguntas en sus alumnos, que desarrollen en ellos la actitud científica que garantice el constante aprendizaje”

La diversificación en el currículo, los cambios de programas, currículos, no son suficientes para el desempeño del docente, en tal sentido surge la necesidad de que los gobiernos impulse capacitaciones, solo así los recursos humanos demostraran que hay viabilidad para la aplicación de la ley de reforma magisterial.





CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** De acuerdo a los resultados obtenidos y procesados se concluye que el nivel de conocimientos sobre la ley de reforma magisterial se relaciona directamente con las dimensiones del desempeño laboral de los profesores, en las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017. De acuerdo a los resultados el coeficiente de correlación $r = 0,73$ se ubica en la correlación moderada y relación directa entre las variables.
- SEGUNDA.-** De acuerdo a la información obtenida, sus resultados se traducen en que la relación que existe entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco es directa. Básicamente muestran que la mayoría de ellos cuentan con diplomados, segunda especialidad, maestrías y doctorados.



TERCERA.- Así mismo podemos concluir que la dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco se relacionan moderadamente. Se precisa a nivel de las instancias o niveles de gestión educativa; a nivel de Ugel, drec; meritocracia y tiempo de servicios.

CUARTA.- Del mismo modo se ha concluido según los resultados obtenidos que, la medida en que se relaciona la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se asocia directamente con el desempeño laboral en los docentes de las diferentes instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco; situación asociada a la condición laboral, actividad pedagógica entre otros aspectos.



SUGERENCIAS

- PRIMERA.-** Dado que existe un grado de relación alta entre las variables las autoridades educativas, deben impulsar cursos de actualización, capacitación, perfeccionamiento en temas de legislación educativa.
- SEGUNDA.-** Así mismo como es de observar respecto a la capacitación docente, se sugiere que continuamente se haga eventos académicos en diferentes líneas y áreas de la educación.
- TERCERA.-** Así mismo para mejorar el desempeño docente se debe de efectuar seguimiento y monitoreo real y objetivo a fin de mejorar la calidad educativa.
- CUARTA.-** Impulsar y motivar que deben de mejorar las condiciones de trabajo sin distingo entre nombrados y contratados.
- QUINTA.-** Se sugiere también que las autoridades del sector estén capacitados sobre el manejo de las normas educativas y que las apliquen conforme lo amerita la situación o condición.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALAVA, C. s/f. "Psicología General". Editorial San Marcos Lima: Perú.
- BLANCO GUZMÁN, Mario. (1986). "Administración de Recursos Humanos y Legislación Laboral". La Paz: IBEE.
- BOREA, J. (2012). "Palabra del Maestro". Edición de oro, Lima: Perú
- CARRASCO, S. (2009). "Gestión de Calidad y Formación Profesional". Lima: San Marcos E.I.R.L.
- CEPAL / Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ) (2007). "La juventud en Iberoamérica. Un modelo para armar". Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CEPEDA (2009). "Perfiles profesionales, acreditación, certificación e investigación". Lima: Derrama Magisterial.
- Constitución Política del Perú, (1993).
- CRUZ MAMANI, F. y Choque Alave, R. R. (2013). "Nuevo Régimen Laboral del Profesorado". Ed. El Recreo Escolar, Puno: Perú.
- ESTEVE, J. M. (2009). "La profesión docente ante los desafíos de la sociedad del conocimiento". Madrid: OEI.
- FARRO CUSTODIO, Francisco. (1995): "Gerencia de Centros Educativos Hacia la Calidad total": Imp. Centro de Proyección Cristiana. Lima, Perú.
- FERRER MADRAZO María Teresa y GRANADOS GUERRA Lázara Anais.(2007). "Desarrollo del desempeño profesional pedagógico desde las acciones de la formación emergente de maestros primarios". Universidad Pedagógica "Enrique J. Varona"- Ciudad de La Habana
- GALLEGOS V. V. (2013). "Compendio de Legislación Educativa". Ed. CIEPS, Arequipa: Perú
- GONCALVES, Alexis (1997). "Clima Organizacional". Recuperado en <http://www.monografía//napro/napro.shtml>.
- GONCALVES, Alexis, (2000). "Fundamentos del Clima Organizacional". Sociedad latinoamericana para la calidad (SLC).



- GONZALES, T. (2000). "Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un Enfoque metodológico". Málaga: Aljibe.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros (2015): "Metodología de la Investigación". Edit. Mac Graw Hill, 5ª Ed., 706 pp.
- LARICO V. R. "Nivel de conocimiento sobre el marco del Buen Desempeño docente por parte del profesorado de la Gran Unidad 2015"
- LEON Y MONTERO: Diseño de Investigaciones. 2da. Edición: Labor. 1999.
- Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29066 modifica la Ley del Profesorado en lo referido a CPM (2007). Lima – Perú.
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento N° 004-2013-ED (2013). Lima – Perú.
- Ley N° 24029 y su Reglamento D.S. N° 31-85-ED (1987). Lima – Perú.
- López, F. (2004). La gestión de calidad en educación. Madrid: La Muralla.
- Marticorena, B. (2009). "Nuevos retos de la formación docente". Lima: Derrama Magisterial.
- Martin, E. (2009). "Currículum y evaluación estandarizada". Colaboración o tensión. Madrid: OEI.
- Ministerio de Educación, (2009) "Diseño curricular Nacional". Lima.
- Ministerio de Educación, (2012). "Ley de la Reforma de la Carrera Pública Magisterial" N° 29 944, Lima: Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN: "Lineamientos para Elaborar el Reglamento Institucional y Documentos de Gestión de los Institutos y Escuelas de Educación Superior". Imp. MED. 2010. Lima, Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN: (1997). "Manual de Presupuesto del Centro Educativo. Edic. Abedul. Lima, Perú.
- MURILLO T. F. Javier (s/f). Cuestionarios y escalas de actitudes, Edit. Universidad Autónoma de Madrid.
- Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2007). "La educación que queremos para el Perú". Lima, Perú.
- QUIPAS BELLIZZA, Mariella M.: "Gestión Estratégica de Instituciones Educativas". Edic. Universidad "Alas Peruanas". 2006. Lima, Perú.
- Trucco, D. (2005). Aprendizajes sobre la calidad de la educación. Desarrollo humano. Santiago de Chile.



UNESCO / Oficina Regional de Educación para América latina y el Caribe
OREALC (2000). "Primer estudio internacional comparativo en lenguaje,
matemática y factores asociados, para alumnos del tercer y cuarto grado
de la educación básica". Segundo informe. Santiago de Chile:
UNESCO/OREALC.

YUPANQUI SICCHA, Reynalda A. y otros: "Planeamiento y Proyectos
Educativos". Imp. Enfys. S. R. Ltda. No registra año.





ANEXOS



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
JULIACA

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado docente estoy efectuando una investigación relacionada a la reforma magisterial y el desempeño laboral, es totalmente confidencial. Antheladamente se le agradece.

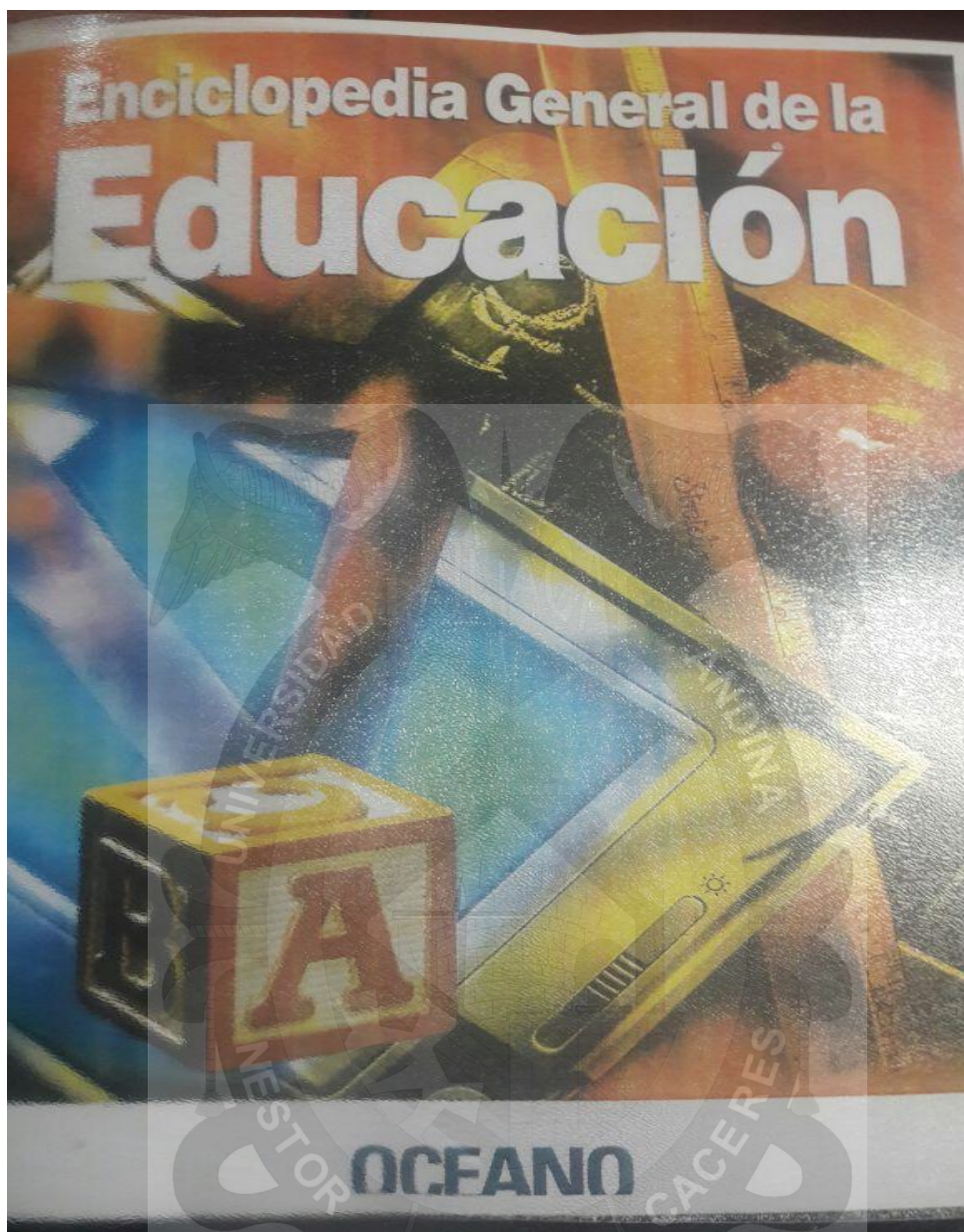
INSTRUCCIÓN. Marque con una X la alternativa del ítem que estime por conveniente.

ÍTEM	Valoración		
	Si	A veces	No
CAPACITACION DOCENTE	120	80	27
¿La capacitación en el nivel y especialidad se cumple con la ley de reforma magisterial?			
Los Diplomados, Segunda especialidad ¿Son considerados para el buen desempeño laboral?	140	70	27
¿Las Maestrías y doctorados son obligatorios en la reforma magisterial?	50	150	27
EVALUACION DOCENTE	130	70	27
¿La evaluación docente en la reforma magisterial es considerada a nivel de la institución educativa, Ugel y DRE?			
¿La Meritocracia es ponderada en la ley de reforma magisterial?	120	80	27
¿El tiempo de servicios es considerad para la RIM en la reforma magisterial	50	150	27
¿La escala magisterial está en función al desempeño laboral?	120	80	27
CONDICIONES DE TRABAJO	140	70	27
La condición laboral es importante para el desempeño laboral?			
Es importante el Trabajo colaborativo en el desempeño laboral?	120	80	27
La ley de reforma magisterial obliga al docente efectuar Investigación educativa e Innovación pedagógica?	140	70	27
Es importante la difusión de Difusión de logros en el desempeño laboral?	130	70	27
¿La ley de reforma magisterial promueve la Formación en servicio?	50	150	27

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Primera variable	TIPO Básica
¿Qué relación existe entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017?	Establecer la relación existente entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.	Existe una relación directa y moderada entre la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco en el 2017.	LEY DE REFORMA MAGISTERIAL	NIVEL Correlación DISEÑO No experimental MÉTODO Descriptivo POBLACIÓN Docentes, directivos, de las IE emblemáticas cusco 2017.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	Segunda variable	MUESTRA Método no probabilístico estratificado TÉCNICAS - Encuesta - observación INSTRUMENTOS - Cuestionario - Guía de observación
¿Cuál es la relación entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco? - ¿Cómo se relaciona la dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco? - ¿En qué medida la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se relaciona con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco?	- Describir la relación existente entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco - Identificar la relación entre la dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco. - Analizar la medida en que se relaciona la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se relaciona con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco.	La relación que existe entre la dimensión capacitación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco es directa. La dimensión evaluación docente de la ley de reforma magisterial y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco se relacionan moderadamente. La medida en que se relaciona la dimensión condiciones de trabajo de la ley de reforma magisterial se relaciona con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones educativas emblemáticas de la ciudad del Cusco es directa.	DESEMPEÑO LABORAL	









TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

